

Primer pla d'acció
per a la igualtat
entre dones i homes
a la
Universitat Autònoma
de Barcelona

Bienni 2006-2007

Aprovat pel Consell de Govern
en la sessió de 4 de maig de 2006

Bellaterra, 2006

Preàmbul	7
Antecedents	7
Diagnòstic de la situació	9
Personal acadèmic	10
Personal d'administració i serveis	13
Alumnat	14
Elaboració, aprovació i execució del pla	16
Elaboració i aprovació del pla	16
Execució del pla	17
Eixos, objectius i mesures	17
Mesura preliminar	18
Eix 1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió	18
Eix 2. L'accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions	22
Eix 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere	27
Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca ..	31
Eix 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions	34

Preàmbul

Els Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, marc referencial de la nostra comunitat, especifiquen a l'article 3 els principis que orienten el govern de la nostra universitat: «Per desenvolupar les seves activitats, la Universitat Autònoma de Barcelona s'inspira en els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat.»

El sexisme contravé aquests principis inspiradors. El fet de reconèixer que la nostra comunitat forma part del problema ens impulsa a assumir la responsabilitat d'aportar solucions.

En continuïtat amb l'article 3, manifestem el nostre compromís amb la igualtat entre les dones i els homes, i aspirem a fer d'aquest objectiu una realitat pràctica, d'acord amb el que estableix l'article 8 dels Estatuts:

Article 8. Promoció de la igualtat entre homes i dones

1. La Universitat, seguint principis i normes internacionals, comunitàries i internes, es compromet a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves normes d'autogovern.
2. Els àmbits que cal abordar són:
 - a) L'accés a l'ensenyament i a la recerca universitària en igualtat de condicions.
 - b) L'accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions dins la Universitat.
 - c) L'organització de les condicions de treball amb perspectiva de gènere, especialment tenint en compte la conciliació entre la vida professional i la familiar.
 - d) La promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels ensenyaments i de la recerca.
 - e) La promoció de la representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions dins la Universitat.

El principi de bon govern comporta que les polítiques i accions en què es compromet la Universitat Autònoma de Barcelona es desenvolupin en el marc de la normativa vigent, en sintonia amb les diferents veus de la nostra comunitat. Alhora, el principi de bon govern ens impulsa a incorporar-hi les inquietuds socials de manera que la gestió universitària sigui un factor de crítica i transformació. Davant possibles conflictes d'interessos, principis ètics i punts de vista, disposem d'una guia que marca el camí de la superació: l'aspiració a la llibertat, la democràcia, la justícia, la igualtat i la solidaritat.

Antecedents

Les primeres accions empreses en la línia del mandat estatutari han estat les següents:

1. Amb l'objectiu de dotar de continuïtat una acció transversal i planificada, adreçada a eliminar el sexisme dintre de la nostra comunitat, s'han creat dos òrgans:

- a. Òrgan polític (Delegació del Rector). Entitat impulsora de l'execució del pla d'acció elaborat per l'Observatori i del seguiment transversal de l'activitat dels diferents òrgans de govern en les polítiques de la seva competència.
 - b. Òrgan tècnic (Observatori per a la Igualtat). Responsable de l'elaboració de les propostes dels plans d'actuació, de la realització d'estudis i de la gestió del web com a instrument d'informació i de debat.
2. Amb l'objectiu d'elaborar un primer diagnòstic:
 - a. S'ha elaborat l'estudi «El sexisme a la UAB, propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic». Els resultats mostren de manera comparativa la situació de dones i homes en els tres estaments de la nostra universitat. Ofereix evidències de desigualtat entre les dones i els homes i aporta indicis de discriminació directa o indirecta. Considerats els resultats de l'informe des del punt de vista estamental, indiquen que el col·lectiu del professorat ha de ser objecte d'atenció preferent per dos motius: a) és el col·lectiu en què les desigualtats són més intenses, tant en termes de segregació per sexe dels àmbits de coneixement, com en termes de desigualtat en la carrera acadèmica i de presència en els òrgans de decisió, i b) les actuacions adreçades a aquest col·lectiu impacten positivament sobre el conjunt de la Universitat, particularment sobre l'alumnat. Per aquest motiu, el primer pla d'acció posa atenció preferent a les polítiques de professorat en els àmbits de docència, recerca i condicions de treball.
 - b. Actualització de dades: curs 2003-2004.
3. En l'àmbit de la docència:
 - a. Creació d'un banc de dades d'assignatures que prenen les relacions de gènere com a objecte d'estudi.
 - b. Coparticipació amb l'Instituto de la Mujer en el finançament d'una recerca sobre els biaixos de gènere en els processos de socialització a la nostra universitat.
4. En l'àmbit de la recerca:
 - a. Creació d'un banc de dades de grups de recerca amb línia de gènere i de grups que inclouen el gènere entre les línies de recerca.
 - b. Primera convocatòria per a la realització d'investigacions amb perspectiva de gènere, amb la dotació de tres projectes de recerca.
 - c. Coparticipació amb l'Instituto de la Mujer en el finançament de la recerca esmentada sobre el biaix de gènere en els processos de socialització a la nostra universitat.
5. En l'àmbit de les condicions de treball:

Constitució de la Comissió per a la Intervenció i Resolució dels Casos d'Assetjament (CIRCA), del Comitè de Seguretat i Salut.
6. En l'àmbit normatiu:

Aprovació d'una resolució sobre representació equilibrada en l'Equip de Govern i en els equips de deganat o de direcció de facultats i escoles.

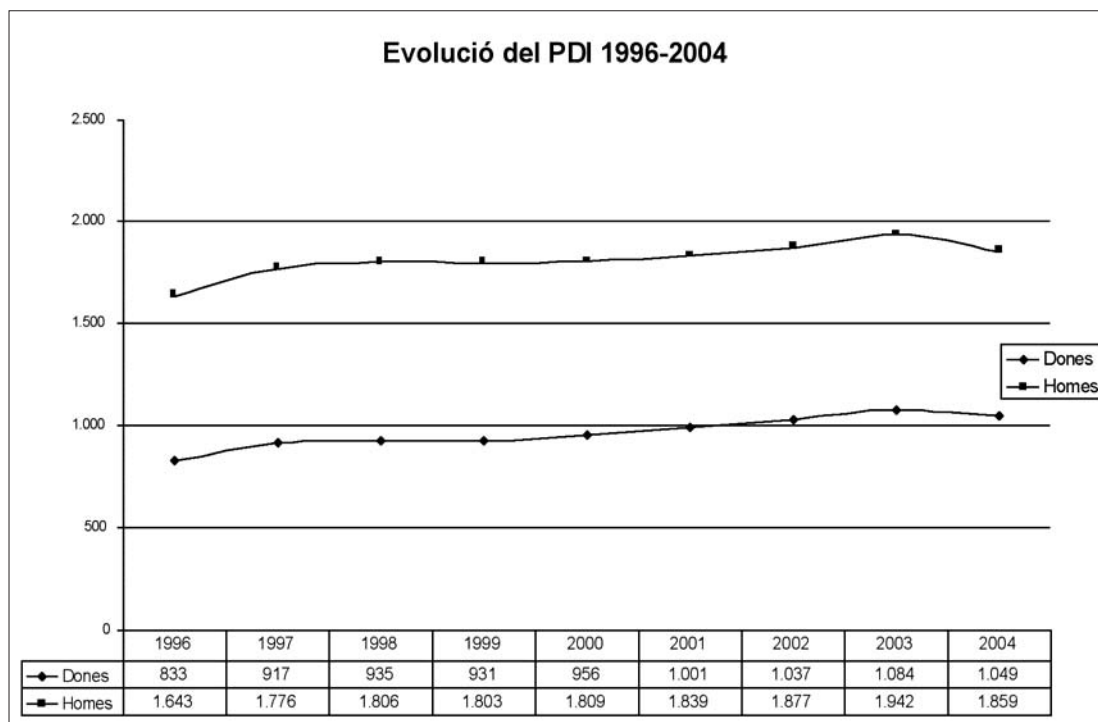
7. En l'àmbit de la informació i difusió:
Creació del web de l'Observatori per a la Igualtat (<http://www.uab.es/observatori-igualtat>).
8. Amb l'objectiu de fer visible el sexisme dintre de la nostra comunitat:
 - a. Publicació del treball *El sexisme a la UAB* en la col·lecció «Documents» i en format electrònic (<http://www.bib.uab.es/pub/sexisme/index.html>).
 - b. Campanya de sensibilització.

Diagnòstic de la situació

El diagnòstic en què es basa el pla és el que es va presentar en el treball *El sexisme a la UAB, propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic* (www.bib.uab.es/pub/sexisme/index.html) i en l'actualització de les dades disponibles a www.uab.es/observatori-igualtat.

Els resultats d'aquest treball i les dades disponibles actualment indiquen la possible existència de desigualtat entre les dones i els homes dintre de la nostra comunitat, atès que hi ha una distribució desigual de les activitats que realitzen les unes i els altres i que afecten els tres estaments (personal acadèmic, personal d'administració i serveis i alumnat).

A continuació es presenten alguns dels indicadors que mostren aquesta desigualtat entre l'alumnat, el personal acadèmic i el personal d'administració i serveis. Independentment de les causes que provoquen les desigualtats (l'accés relativament recent de les dones al món universitari, per exemple), aquestes dades justifiquen la proposta de mesures compensadores i correctores per tal d'evitar el risc de segregació i discriminació d'un o altre sexe:

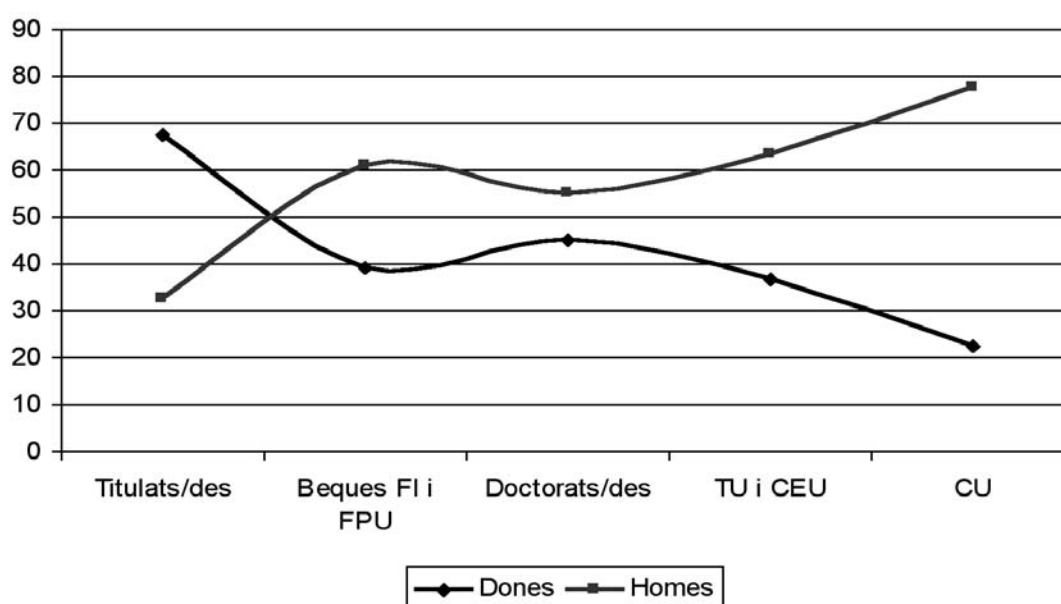


Personal acadèmic

Les dades que es presenten a continuació mostren que a la nostra universitat les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior a la dels homes i són minoria en tots els àmbits de coneixement, tot i que la distribució entre els àmbits és desigual. Pel que fa a la investigació, malgrat que participen en activitats de recerca, es constitueixen en investigadores principals en una proporció menor que els homes i accedeixen a un nombre de trams de recerca inferior al reconegut als professors. Finalment, la seva participació en els òrgans de govern de la Universitat és menor que la dels homes. La història universitària ha afavorit, a més, que els doctorats *honoris causa* s'hagin concedit gairebé exclusivament a homes.

Evolució de la relació TU/CU						
Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,2	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,5
2003	74	366	4,9	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4

Evolució de la relació TEU/CEU						
Any	Dones			Homes		
	(a) CEU	(b) TEU	Ràtio (d)/(c)	(a) CEU	(b) TEU	Ràtio (d)/(c)
1996	13	95	7,3	11	90	8,2
1997	14	89	6,4	13	77	5,9
1998	13	84	6,5	14	74	5,3
1999	11	83	7,6	15	68	4,5
2000	10	81	8,1	18	68	3,8
2001	9	78	8,7	18	64	3,6
2002	9	75	8,3	19	60	3,2
2003	9	70	7,8	24	52	2,2
2004	9	62	6,9	20	51	2,6

Distribució de posicions en la carrera acadèmica. 2004**Distribució del personal acadèmic per àmbits de coneixement. Desembre de 2004**

Àmbits	Dones	Homes	Total
Ciències Humanes	44,1	55,9	490
Ciències Experimentals i Tecnologies	29,5	70,5	638
Ciències de la Salut	30,6	69,4	813
Ciències Socials	41,0	59,0	967
Total	36,1	63,9	2.908

Participació en activitats de recerca. 2004-2005*

Posicions	Dones	Homes	Total
Investigador/a principal	31,4	68,6	963
Investigador/a	38,7	61,3	2.616
Becari/ària	43,1	56,9	1.228
Contractat/da	43,2	56,8	1.076
Col·laborador/a	34,8	65,2	46
Total	39,2	60,8	5.929

*Les dades s'han elaborat a partir de les participacions en projectes; per tant, cal tenir en compte que cada persona pot participar en més d'una recerca.

Mèrits d'investigació reconeguts. 2004-2005

Mèrits d'investigació	Dones	Homes	Total
Cap	39,4	60,6	1.297
I	40,1	59,9	344
De 2 a 3	32,1	67,9	499
De 4 a 6	23,7	76,3	262
Total	37,1	62,9	3.247

Doctors i doctores *honoris causa*. 1981-2006

Proponent	Dona	Home	Total
Facultat de Ciències	0,0	100,0	16
Facultat de Filosofia i Lletres	5,6	94,4	18
Facultat de Medicina	10,5	89,5	19
Altres	8,7	91,3	23
Total	6,6	93,4	76

Participació en els òrgans de govern. 2006

Òrgan o comissió	Dones	Homes	Total
Claustre	33,7	66,3	273
Membres electes: professorat sector A	27,9	72,1	147
Membres electes: professorat sector B	23,1	76,9	26
Membres electes: alumnat	52,2	47,8	69
Membres electes: PAS	29,0	71,0	31
Consell de Govern de la UAB	31,5	68,5	54
Comissions del Consell de Govern	33,6	66,4	125
Consell Social	21,4	78,6	14
Equip de Govern	46,2	53,8	13

Distribució dels principals òrgans unipersonals. 2006

Òrgan	Dones	Homes	Total
Rector/a	0,0	100,0	1
Secretari/ària general	0,0	100,0	1
Vicerector/a	60,0	40,0	10
Degà/ana; director/a d'escola superior	25,0	75,0	12
Director/a d'escola	50,0	50,0	2
Director/a de departament	22,2	77,8	54
Director/a d'institut	16,7	83,3	6

Personal d'administració i serveis

La distribució del personal d'administració i serveis es caracteritza pel fet que les dones hi són majoria, tot i que la presència femenina en les categories més altes és inferior. Es constata, addicionalment, una participació més baixa de dones entre el personal contractat. Es tracta d'una modalitat de contractació que es correspon en certa manera amb ocupacions convencionalment atribuïdes als homes i que justifica que s'apunti l'existència de segregació ocupacional.

Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari

Any	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5

Evolució de la relació entre categories. Personal laboral

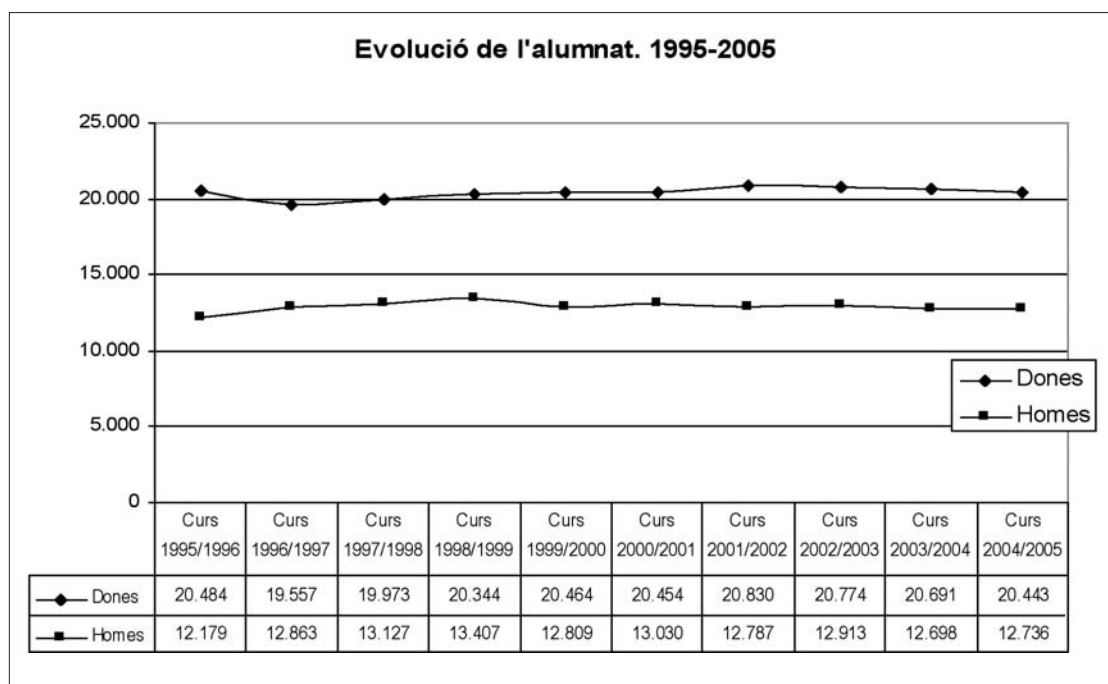
Any	Dones			Homes		
	I+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	I+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2002	139	136	1,0	163	222	1,4
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2

Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Desembre de 2004

Categoria laboral	Dones	Homes	Total
Funcionariat			
A	68,4	31,6	38
B	73,6	26,4	129
C	79,4	20,6	467
D	67,8	32,2	202
E	50,0	50,0	2
Total funcionariat	75,2	24,8	838
Laboral			
1	49,4	50,6	316
2	45,8	54,2	142
3	40,4	59,6	312
4	58,5	41,5	217
Total laboral	48,0	52,0	987
Total personal d'administració i serveis	60,5	39,5	1.825

Alumnat

Les dades que es presenten a continuació sobre la distribució de l'alumnat mostren que les dones són majoritàries entre l'alumnat i que la proporció de dones i homes en els diferents àmbits de coneixement és molt desigual. Les dades sobre rendiment acadèmic no permeten atribuir la segregació sexual en els estudis a diferents capacitats atribuïbles al sexe. En tots els àmbits de coneixement es constaten resultats iguals, fins i tot millors de les estudiants respecte dels seus companys d'estudis.



Distribució de l'alumnat per àmbits de coneixement. 2004-2005

Àmbit de coneixement	Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	77,8	22,2	5.089
Ciències Humanes i Estudis Artístics	69,5	30,5	4.989
Ciències Socials	63,8	36,2	14.232
Ciències Experimentals	60,7	39,3	4.240
Enginyeries	14,5	85,5	3.328
Programes Internacionals	68,2	31,8	1.301
Total	62,0	38,0	33.179

Assignatures superades respecte de les matriculades. Curs 2002-2003

Tipus de titulació	Dones	Homes	Total
Llicenciatures	72,1	63,1	69,0
Enginyeries	56,9	53,9	54,3
Diplomatures i graduats	74,7	58,7	70,4
Total	72,2	60,5	67,8

Nombre mitjà d'assignatures per qualificació obtinguda segons l'àmbit de coneixement. Curs 2003-2004

Qualificacions	Ciències Humanes i Estudis Artístics			Ciències Experimentals		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	2,2	3,0	2,5	1,6	2,3	1,9
Suspens	0,7	0,6	0,7	1,2	1,1	1,2
Aprovat	3,0	2,2	2,8	3,2	2,9	3,1
Notable	2,4	2,0	2,3	2,0	1,7	1,9
Excel·lent	1,1	1,1	1,1	0,9	0,7	0,8
Matrícula d'honor	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2

Qualificacions	Enginyeries			Ciències de la Salut		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	1,8	2,4	2,3	1,1	1,5	1,2
Suspens	1,4	1,2	1,2	0,9	0,8	0,8
Aprovat	2,7	2,5	2,6	3,3	3,0	3,2
Notable	1,6	1,5	1,5	2,7	2,3	2,6
Excel·lent	0,4	0,4	0,4	1,0	1,0	1,0
Matrícula d'honor	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

Qualificacions	Ciències Socials			Total		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	1,7	2,4	1,9	1,6	2,4	1,9
Suspens	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9
Aprovat	3,3	2,9	3,1	3,2	2,8	3,0
Notable	2,8	1,9	2,5	2,6	1,8	2,3
Excel·lent	1,0	0,7	0,9	1,0	0,7	0,9
Matrícula d'honor	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

Elaboració, aprovació i execució del pla

Elaboració i aprovació del pla

El desenvolupament d'aquest primer pla d'actuació de la Universitat Autònoma de Barcelona s'inspira en els principis rectors del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007, que el Govern de la Generalitat defineix com a eina transversal i, per tant, també d'abast universitari.

L'èxit en l'aplicació de mesures polítiques de caràcter transformador que s'enumeren en aquesta proposta d'acció depèn de set pilars:

- Documentar el ventall d'accions possibles.
- Valorar científicament i tècnicament els objectius i les mesures que s'han d'aplicar.
- Desenvolupar la proposta del pla en un clima de col·laboració entre les entitats tècniques i polítiques.
- Obrir un procés de discussió entre estudiosos i estudioses dintre de la UAB per tal d'avaluar l'oportunitat i la viabilitat de les mesures.
- Generar consens dintre de la comunitat respecte d'objectius i prioritats, amb particular atenció envers els agents socials.
- Garantir la consistència entre el primer pla de la UAB i les línies d'actuació de la Generalitat de Catalunya.
- Formular les mesures amb precisió per tal de facilitar-ne l'aplicació i l'avaluació.

Aquestes bases inspiren un seguit d'actuacions que es concreten de la manera següent:

1. Quant a la base documental del projecte de pla: *a)* es recull el marc legal en què s'inscriu, *b)* es revisa la possible existència de plans amb objectius equivalents a les universitats de l'Estat, *c)* es revisen possibles antecedents a les universitats que formen part de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives, *d)* es revisen plans i actuacions a les universitats d'impacte a Europa, i *e)* es revisen plans a la resta del món publicats en anglès o castellà.
2. Quant a la valoració científica i tècnica dels objectius i les mesures proposades, l'esborrany de la proposta se sotmet a la consideració de la Comissió Assessora de l'Observatori per a la Igualtat, composta per les coordinadores i els coordinadors dels grups de recerca de la UAB que tenen el gènere com a línia d'investigació.

3. Quant a la generació de consensos dintre de la comunitat, un cop l'Equip de Govern ha aprovat el projecte del pla, es presenta al Consell de Govern, s'obre un període per presentar-hi i es fan reunions amb els agents socials i amb diferents membres de la comunitat universitària.
4. Quant a la garantia de consistència entre el primer pla i les línies d'actuació de la Generalitat, l'Institut Català de les Dones concedeix una certificació de qualitat i de coherència d'aquest pla amb el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007.
5. Quant a la formulació de les mesures en termes que permetin avaluar els resultats de l'aplicació, es fixa l'abast de les mesures, es designen els òrgans responsables d'aplicar-les i s'estableixen els indicadors d'assoliment i el calendari d'execució.

Execució del pla

L'execució del pla requereix la coparticipació a tots els nivells de l'estructura organitzativa. Per tant, pressuposa consensuar les modalitats d'aplicació de les mesures amb les entitats implicades i els agents socials.

Algunes mesures, tot i que necessàries, resten fora de les competències i la voluntat dels agents responsables en el si de la nostra universitat. És el cas, per citar-ne alguns exemples, dels criteris d'avaluació de la recerca, de la substitució de les baixes per maternitat o paternitat, o de la configuració dels plans d'estudi.

Amb el pla que es presenta en aquestes pàgines s'assumeix el compromís d'elevat als òrgans supra i interuniversitaris, com el Consell Interuniversitari de Catalunya, la necessitat de desenvolupar polítiques universitàries correctores del desequilibri entre dones i homes, i del biaix en els continguts de la recerca i de la docència, en estreta col·laboració amb els agents socials d'àmbit català.

Eixos, objectius i mesures

Algunes de les mesures del primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona no pertanyen a cap àmbit particular, ni tan sols impliquen actuacions de la nostra comunitat. Amb tot, constitueixen un requisit de continuïtat amb les polítiques per a la igualtat, tant per a la generació de consensos sobre les mesures, com per a l'èxit en l'aplicació d'aquestes. Es preveuen actuacions orientades a propiciar una cultura de la igualtat en el conjunt de les universitats catalanes, pel seu interès substantiu i com a contribució a un clima social crític amb la desigualtat entre dones i homes. Les actuacions orientades a fer visible el sexisme i a posar-lo en evidència en l'àmbit de les universitats catalanes ocupen un primer lloc.

Els quatre primers eixos que estructuren el pla segueixen les disposicions de l'article 8 dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, mentre que el cinquè eix és transversal als quatre primers i al mateix temps recull la problemàtica d'una manera global:

1. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió.
2. Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions.
3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere.
4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca.
5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

Mesura preliminar

Transformació de la Delegació del Rector per a Polítiques de Gènere en un comissionat que té les funcions d'impulsar, coordinar i controlar les polítiques de gènere a la Universitat.

Eix I. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió

Atès que la gestió de la nostra comunitat requereix la generació de consensos, i que l'eficàcia en l'aplicació del primer pla es basa en el compromís actiu dels membres de la comunitat, les mesures orientades a fer visible el sexisme, a desenvolupar un sentit crític i a adquirir el compromís de superar-lo són una actuació fonamental.

Entre la comunitat universitària predomina la idea que el sexisme s'ha superat, i la dada que es pren com a confirmació d'aquesta creença és la proporció de noies entre l'alumnat. Entre el professorat es tendeix a associar la carrera acadèmica amb mecanismes de cooptació, de tal manera que les noves incorporacions responen a criteris d'afinitat, o a l'expansió o recessió d'una certa àrea de coneixement respecte de la resta, i no tant a la discriminació o a la desigualtat. Les dades apunten, però, en una direcció molt diferent. Per tant, creiem que cal fer visible el problema en la seva magnitud. A continuació presentem les recomanacions orientades a aquesta finalitat.

Eix I. Visibilització del sexisme, sensibilització i creació d'un estat d'opinió**Objectiu I.1. Incorporar la variable sexe a totes les estadístiques de la UAB per tal d'avaluar l'impacte de gènere de les actuacions en tots els àmbits de gestió**

Mesura I.1.1	Elaborar totes les estadístiques corresponents a l'alumnat, al personal acadèmic i al PAS desagregades per sexe.
Tipus de política	Visibilització / Diagnosi / Avaluació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Secretaria General i Gerència
Execució	Tots els àmbits que elaborin i gestionin dades
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	Permanent. Inici 2006
Mesura I.1.2	Presentar desagregades per sexe les dades relacionades amb l'elaboració dels acords interns de planificació de centres, departaments i instituts.
Tipus de política	Visibilització / Diagnosi / Avaluació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Execució	OPQ
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	Permanent. Inici 2006
Mesura I.1.3	Introduir la perspectiva de gènere en el llibre d'estil de la Universitat.
Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Secretaria General
Execució	Àrea de Comunicació i de Promoció
Instrument	Llibre d'estil de la UAB
Calendari	Permanent. Inici 2007
Mesura I.1.4	Visualitzar en els pressupostos els recursos destinats a polítiques de gènere.
Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Economia
Execució	Tots els organismes que elaboren pressupostos
Instrument	Fer una valoració de tots els recursos destinats a actuacions de gènere
Calendari	Liquidació del pressupost del 2006: presentació segregada dels resultats del capítol I i dels projectes de recerca; a partir del 2007: visibilització de polítiques de gènere i, en la liquidació del pressupost, presentació segregada dels resultats del capítol I, projectes de recerca i ajuts i beques

Objectiu 1.2. Difondre les actuacions del primer pla d'acció per a la igualtat

Mesura 1.2.1	Realitzar una campanya de difusió exterior:
Tipus de política	Visibilització / Sensibilització
Nivell d'intervenció	Interuniversitari / Suprauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Relacions Institucionals i de Comunicació)
Execució	Àrea de Comunicació i de Promoció
Instrument	Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives, L'Autònoma Divulga, Portal Universia, mitjans de comunicació
Calendari	2006
Mesura 1.2.2	Realitzar una campanya de difusió interior:
Tipus de política	Visibilització / Sensibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Relacions Institucionals i de Comunicació)
Execució	Àrea de Comunicació i de Promoció
Instrument	Publicació L'Autònoma, Portal L'Autònoma Divulga, intranet
Calendari	2006
Mesura 1.2.3	Difondre les actuacions realitzades i previstes del pla d'igualtat entre les autoritats acadèmiques.
Tipus de política	Visibilització / Sensibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Equip de Govern
Instrument	Reunió de l'Equip de Govern amb els deganats i directors i directores de departaments i instituts
Calendari	Anual

Objectiu 1.3. Propiciar la reflexió sobre les polítiques encaminades a eliminar la desigualtat entre les dones i els homes en l'àmbit de les universitats públiques

Mesura 1.3.1	Potenciar la reflexió sobre la situació de les dones a la universitat amb la participació de les autoritats acadèmiques de la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives.
Tipus de política	Visibilització / Sensibilització
Nivell d'intervenció	Interuniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Jornades de reflexió
Calendari	2006

Mesura 1.3.2	Promoure la col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, el DURSI, les universitats de l'àmbit català i les organitzacions universitàries de dones per tal d'emprendre polítiques d'igualtat.
Tipus de política	Visibilització / Sensibilització
Nivell d'intervenció	Interuniversitari / Suprauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Comissionat per a Polítiques de Gènere i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Reunions de treball
Calendari	2006
Objectiu 1.4. Destacar les actuacions encaminades a l'eliminació del sexisme	
Mesura 1.4.1	Fer un acte de reconeixement a la persona o entitat d'àmbit català que s'hagi distingit en la defensa dels drets de les dones.
Tipus de política	Visibilització / Reconeixement
Nivell d'intervenció	Extrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Associació d'Amics de la UAB
Instrument	Premi
Calendari	Anual
Mesura 1.4.2	Fer un acte de reconeixement a la persona, departament o centre de l'àmbit UAB que s'hagi distingit per la defensa dels drets de les dones.
Tipus de política	Visibilització / Reconeixement
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Instrument	Premi
Calendari	Anual
Mesura 1.4.3	Fer un acte institucional amb motiu de la celebració del Dia de la Dona.
Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Instrument	Acte
Calendari	Anual. El 8 de març

Eix 2. L'accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions

L'accés desigual de les dones al treball i a la promoció professional es manifesta en la infrarepresentació respecte de la seva presència potencial, ja que en les darreres dècades s'ha produït una incorporació massiva de dones als estudis universitaris. Aquesta manca de representació de les dones suposa una exclusió relativa per a elles, i una pèrdua de rendiment per a la institució si es considera l'alt potencial acadèmic d'aquest col·lectiu.

Adicionalment, la presència limitada de dones entre el professorat, sobretot en les categories acadèmiques més altes, fa que les estudiants, particularment en les titulacions en què la masculinització del professorat és més alta, tinguin poques figures identificadores que els serveixin de guia en la construcció de la seva subjectivitat i ajudin a desnaturalitzar un imaginari de desigualtat i segregació.

Per tant, les mesures orientades a garantir la igualtat de condicions de treball i de la promoció professional tenen un gran interès en l'eliminació de la desigualtat entre dones i homes en el col·lectiu del personal acadèmic. Tenen, a més, un interès instrumental en la formació de les futures generacions. Les dades evidencien una gran diversitat de situacions que indiquen: a) l'existència d'un ampli marge de maniobra, i b) la conveniència de no aplicar mesures amb caràcter lineal sinó proporcional.

Eix 2. L'accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions	
Objectiu 2.1. Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta	
Mesura 2.1.1	Revisar els anuncis publicitaris i les convocatòries de la Universitat amb perspectiva de gènere.
Tipus de política	Visibilització / Diagnosi / Avaluació de les polítiques de contractació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència
Execució	Recursos Humans
Instrument	
Calendari	Inici 2006
Mesura 2.1.2	Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i de guanyadors i guanyadores de places convocades per la Universitat, i de composició de les comissions.
Tipus de política	Visibilització / Diagnosi / Avaluació de les polítiques de contractació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerektorat de Personal Acadèmic i Gerència
Execució	Recursos Humans
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	Inici 2006

Mesura 2.1.3	Vetllar per la igualtat en la composició dels tribunals dels concursos de professorat. Davant l'elecció de candidats amb mèrits equivalents, aplicar la discriminació positiva a favor del sexe menys representat.
Tipus de política	Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Rector
Execució	Rector
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	2006

Objectiu 2.2. Eliminar la segregació horitzontal per sexe en departaments i facultats

Mesura 2.2.1	Revisar els reglaments interns de contractació per tal que no continguin elements afavoridors de discriminació indirecta.
Tipus de política	Contractació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Consell de Govern i Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Recursos Humans
Instrument	Reglaments interns de contractació
Calendari	2006

Mesura 2.2.2	Revisar els procediments de promoció i contractació per tal de garantir que no es produeixi discriminació indirecta de gènere.
Tipus de política	Contractació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerectorat de Personal Acadèmic i Gerència
Execució	Recursos Humans
Instrument	Normativa
Calendari	2006

Objectiu 2.3. Eliminar la segregació vertical per sexe en departaments i facultats

Mesura 2.3.1	Identificar per sexe el tipus de participació acadèmica i de gestió del professorat en els departaments.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Informe de seguiment de l'Observatori per a la Igualtat
Calendari	Anual

Mesura 2.3.2	En les noves contractacions o canvis de categoria, en igualtat de condicions, incentivar l'equilibri entre la proporció de dones i d'homes en les diverses categories del professorat.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari

Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Execució	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Instrument	Acords interns de planificació
Calendari	2006

Objectiu 2.4. Diagnosticar l'estat dels becaris i les becàries de la UAB en relació amb el sexisme

Mesura 2.4.1	Dur a terme un estudi monogràfic sobre les condicions de treball del col·lectiu de becaris i becàries per sexe i grup.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Obtenció de dades detallades amb relació a becaris i becàries
Calendari	2006

Objectiu 2.5. Diagnosticar l'estat de la plantilla de les empreses concessionàries de la UAB en relació amb el sexisme

Mesura 2.5.1	Assegurar que els convenis de la UAB amb empreses concessionàries tinguin en compte l'accés a les dades i a la informació sobre la política d'igualtat d'oportunitats i organització del treball amb perspectiva de gènere.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Extrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Rector
Execució	Gerència
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	Permanent. Inici 2006

Mesura 2.5.2	Diagnosticar les condicions específiques de la plantilla de les empreses concessionàries.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Extrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Estudi monogràfic
Calendari	Permanent. Inici 2007

Objectiu 2.6. Fomentar la recerca i la publicació entre les dones

Mesura 2.6.1	Estimular una presència creixent de dones expertes en els projectes internacionals.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari / Suprauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat de Relacions Exteriors i Cooperació

Execució	Vicerectorat d'Investigació i Vicerectorat de Relacions Exteriors i Cooperació
Instrument	Convenis internacionals
Calendari	Permanent fins a arribar a l'equilibri

Objectiu 2.7. Potenciar la carrera acadèmica de les dones

Mesura 2.7.1	Impulsar mesures per incentivar que les dones es presentin a les convocatòries per a l'avaluació dels mèrits d'investigació.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Execució	Departaments
Instrument	Acords interns de planificació
Calendari	Anual

Objectiu 2.8. Incloure la igualtat com a indicador de qualitat en els tres estaments universitaris (personal acadèmic, personal d'administració i serveis i alumnat)

Mesura 2.8.1	Promoure els recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
Tipus de política	Estimulació del canvi / Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat i Vicerectorat d'Estudiants
Execució	Servei de Prevenció i de Medi Ambient i Servei Assistencial de Salut
Instrument	Pla Integral de Prevenció, Salut i Seguretat
Calendari	Permanent. Inici 2006

Mesura 2.8.2	Recollir la informació sobre situacions eventuais de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori a la UAB.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat
Execució	Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Observatori per a la Igualtat
Calendari	Permanent. Inici 2006

Objectiu 2.9. Potenciar la presència pública de les dones en el context universitari

Mesura 2.9.1	Potenciar l'increment del nombre d'expertes en les comissions d'àmbit suprauniversitari.
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Suprauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Rector

Execució	Rector
Instrument	Nomenaments
Calendari	Permanent fins a arribar a l'equilibri
Mesura 2.9.2	Incrementar el nombre d'expertes en les comissions del Claustre de la UAB.
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Claustre
Òrgan responsable	Claustre
Execució	Claustre
Instrument	Acords del Claustre
Calendari	Mesura d'aplicació gradual que fixa una proporció igual per a cada àmbit de coneixement fins a arribar a l'equilibri
Mesura 2.9.3	Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats als actes institucionals de la UAB, els centres i els departaments.
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Execució	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Instrument	Acords interns de planificació
Calendari	Permanent fins a arribar a l'equilibri
Mesura 2.9.4	Incrementar gradualment el nombre de professores visitants fins a arribar a l'equilibri.
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica)
Execució	Directors i directores de departament
Instrument	Acords interns de planificació
Calendari	Increment gradual fins a arribar a l'equilibri
Mesura 2.9.5	Incrementar gradualment el nombre de dones en doctorats <i>honoris causa</i> .
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Equip de Govern
Execució	Consell de Govern
Instrument	Acord del Consell de Govern
Calendari	Increment gradual fins a arribar a l'equilibri

Eix 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere

La històrica especialització funcional de les dones com a cuidadores de les persones dependents i dels homes com a provisors de mitjans de vida té un doble impacte sobre l'organització del treball remunerat. D'una banda, fa que les unes i els altres estableixin diferents prioritats en la gestió de la seva vida: les primeres supediten la carrera professional a les responsabilitats d'atenció a les persones dependents; els segons supediten l'atenció de les persones dependents al projecte professional. De l'altra, el fet que la part més nombrosa dels treballadors, els homes, tingui com a prioritat la feina remunerada, atès que disposa d'infraestructura domèstica per a l'atenció de les persones dependents, potencia concepcions en l'organització del treball que no tenen cabuda en la vida personal, i concepcions de la qualitat construïdes sobre la irresponsabilitat respecte de les persones dependents.

Adoptar una perspectiva de gènere en l'organització de les condicions de treball implica donar espai a la vida personal, a l'impacte físic i psicosocial que té el treball sobre les persones, i a l'administració del temps de treball. Tot i que algunes de les mesures que es proposen en aquest eix s'haurien d'establir en un pla de conciliació entre la vida personal i la laboral, atès el pes que tenen les dones en la cura de les persones dependents, s'han mantingut en aquest pla biennal.

Eix 3. Organització de les condicions del treball amb perspectiva de gènere	
Objectiu 3.1. Introduir la perspectiva de gènere en el sistema d'informació sanitària i fomentar la recerca sobre les diferències entre dones i homes en la salut	
Mesura 3.1.1	Detectar els riscos sanitaris i psicosocials que afecten el benestar de les dones a partir de l'Enquesta d'Avaluació de Riscos Psicosocials de la UAB i la informació disponible sobre condicions sanitàries.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere i Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat
Execució	Servei de Prevenció i de Medi Ambient, Servei Assistencial de Salut i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Informe de seguiment de l'Observatori per a la Igualtat
Calendari	Anual
Mesura 3.1.2	Elaborar un pla d'acció orientat a l'aplicació de mesures de conciliació entre la vida personal i la laboral.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Rector
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere, Vicerektorat d'Estudiants, Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat
Execució	Servei de Prevenció i de Medi Ambient
Instrument	Pla de conciliació
Calendari	2007

Mesura 3.1.3	Dur a terme campanyes sociosanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de la malaltia.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere i Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat
Execució	Servei Assistencial de Salut i Servei de Prevenció i de Medi Ambient
Instrument	Canals informatius
Calendari	Anual. Inici 2007

Mesura 3.1.4	Fer un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere i posar-lo en coneixement de la comunitat universitària.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere i Adjunta per a la Prevenció, la Salut i la Seguretat
Òrgan responsable	Observatori per a la Igualtat
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Banc de dades
Calendari	2007

Objectiu 3.2. Promoure l'equilibri entre dones i homes en la distribució de les tasques docents

Mesura 3.2.1	Diagnosticar els factors subjectius que poden contribuir al manteniment del desequilibri entre dones i homes en les diferents activitats acadèmiques.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Estudi monogràfic
Calendari	2007

Mesura 3.2.2	Diagnosticar l'estat de la distribució de la docència entre el professorat, el control de la recerca i la utilització de la reducció de docència.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Estudi monogràfic
Calendari	Anual

Mesura 3.2.3	Promoure que la distribució de les activitats dels plans docents no evidencii diferències de gènere.
Tipus de política	Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Equip de Govern (Comissió de Planificació Estratègica) i Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Departaments
Instrument	Acords interns de planificació
Calendari	Anual

Mesura 3.2.4	Destinar una reunió periòdica amb degans i deganes i directors i directores d'escola per presentar els indicadors de sexisme de la Universitat.
Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Rector
Execució	Equip de Govern i Comissionat per a Polítiques de Gènere
Instrument	Reunió
Calendari	Anual

Mesura 3.2.5	Impulsar els deganats, les direccions de centre i de departament a informar sobre l'aplicació d'estratègies d'equilibri entre els sexes en els acords interns de planificació.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissió de Planificació Estratègica
Execució	Departaments, facultats i centres
Instrument	Seguiment anual dels acords interns de planificació
Calendari	Anual

Objectiu 3.3. Reduir l'impacte de les responsabilitats de cura de persones en la trajectòria professional

Mesura 3.3.1	Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís per tenir cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.
Tipus de política	Formació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Recursos Humans
Instrument	Pla de formació
Calendari	Permanent. Inici 2006

Mesura 3.3.2	Aplicar mecanismes per tal que l'elaboració dels plans docents sigui sensible a les necessitats específiques del professorat que té cura de persones dependents.
Tipus de política	Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Departaments
Instrument	Resolució del Vicerectorat i guia de bones pràctiques
Calendari	2006
Mesura 3.3.3	Incorporar en les normatives d'accés a places el criteri de considerar com a no computables els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents.
Tipus de política	Contractació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Consell de Govern
Instrument	Normativa d'accés a places
Calendari	2006
Objectiu 3.4. Reduir l'impacte de les responsabilitats d'atenció a persones dependents en la trajectòria acadèmica	
Mesura 3.4.1	Garantir que en les demandes de canvi de grup tingui preferència l'alumnat que és responsable principal de la cura de persones dependents.
Tipus de política	Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Execució	Facultats
Instrument	Elaboració i difusió de normativa
Calendari	2006

Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca

El quart àmbit assenyalat a l'article 8 dels Estatuts es fa ressò de l'interès creixent i la preocupació que la comunitat científica mostra per la desigualtat de gènere, i ens marca com a fita la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de la producció i transmissió del coneixement. L'objecte d'atenció d'aquest eix no es limita a potenciar la presència de les dones com a objecte de coneixement i l'aportació de les dones al coneixement científic; el gènere és rellevant en termes d'objecte d'estudi i de subjecte de coneixement, cosa que suposa atendre al coneixement d'una manera sectorialitzada.

Tan important com la preocupació per la presència del gènere en termes sectorials, o potser més, ho és el fet d'incloure el gènere en termes de perspectiva d'estudi. Afecta la naturalesa del coneixement i travessa totes les disciplines, exigeix la formulació de preguntes noves, dóna prioritat a nous objectius i estableix nous criteris de validació i pertinència.

Eix 4. Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts de l'ensenyament i la recerca

Objectiu 4.1. Difondre la producció de treballs de recerca i els materials de docència que adopten perspectiva de gènere

Mesura 4.1.1 Crear una línia de publicacions amb perspectiva de gènere.

Tipus de política	Visibilització / Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Investigació
Execució	Servei de publicacions
Instrument	Línia de publicacions
Calendari	Permanent. Inici 2006

Mesura 4.1.2 Difondre els resultats de les recerques amb orientació de gènere.

Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Extrauniversitari / Interuniversitari / Suprauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Investigació
Execució	Observatori per a la Igualtat i Àrea de Comunicació i Promoció
Instrument	Webs i altres mitjans de comunicació
Calendari	Permanent. Inici 2006

Mesura 4.1.3 Organitzar jornades sobre l'estat de la recerca des de la perspectiva de gènere.

Tipus de política	Visibilització
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari / Interuniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere

Execució	Vicerectorat d'Investigació
Instrument	Fòrum de Recerca
Calendari	2007

Mesura 4.1.4	Elaborar un sistema d'indicadors que permeti avaluar els projectes d'investigació i els programes docents des de la perspectiva de gènere.
Tipus de política	Avaluació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerectorat d'Investigació
Execució	Observatori per a la Igualtat i OPQ
Instrument	Creació d'un sistema d'indicadors
Calendari	2007

Objectiu 4.2. Potenciar la perspectiva de gènere en la investigació i la docència

Mesura 4.2.1	Consolidar un sistema intern d'ajuts a projectes de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la nostra universitat.
Tipus de política	Estimulació del canvi / Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Investigació
Execució	Vicerectorat d'Investigació
Instrument	Pressupost
Calendari	2006

Mesura 4.2.2	Crear una comissió interdisciplinària per avaluar l'impacte de gènere dels projectes de recerca presentats a les convocatòries de la UAB.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	
Calendari	2006

Mesura 4.2.3	Afavorir la publicació de materials per a la docència que tinguin en compte les polítiques de gènere.
Tipus de política	Estimulació del canvi / Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerectorat d'Estudis i de Qualitat
Execució	Servei de Publicacions i Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior
Instrument	Línia de publicacions, redacció i edició de materials
Calendari	2006

Mesura 4.2.4	Crear un programa d'ajuts a les facultats i departaments que desenvolupin projectes per a la igualtat o sensibilitat de gènere.
Tipus de política	Estimulació del canvi / Canvi de la situació
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerektorat d'Estudis i de Qualitat
Execució	Facultats i departaments
Instrument	Programa d'ajuts
Calendari	2006
Mesura 4.2.5	Vetllar perquè els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes de les assignatures on sigui pertinent considerar-la.
Tipus de política	Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Departaments
Execució	Departaments
Instrument	Pla d'estudis i programes de les assignatures
Calendari	Permanent. Inici 2007

Eix 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions

L'últim àmbit d'actuació assenyalat a l'article 8 dels Estatuts fa referència a l'absència de les dones en termes relatius en els llocs de presa de decisions. Recull de manera implícita el desequilibri entre els sexes i ens orienta a aconseguir una representació equilibrada. Els càrrecs més importants pel que fa a la rellevància de les decisions que es prenen estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que les dones assumeixen càrrecs de gestió poc decisius des del punt de vista de les polítiques universitàries, però indispensables per al funcionament de la Universitat.

En condicions de desigualtat, el reclutament de candidats per ocupar els càrrecs que impliquen responsabilitats d'alt nivell pot reforçar el sexisme fins i tot quan no hi ha voluntat manifesta de fer-ho. El poder és marcadament masculí, sobretot a conseqüència d'una desigualtat estructural que es tradueix, alhora, en injustícia i manca de reconeixement. No cal dir que l'abordatge d'aquestes qüestions exigeix una concepció de la democràcia entesa com a democràcia de grups, i no només d'individus. De fet, ja s'aplica la democràcia de grups quan utilitzem criteris d'equilibri entre àrees d'un departament o entre àmbits de coneixement. En condicions de desigualtat, les mesures encaminades a facilitar l'accés al poder a individualitats aïllades han d'anar acompanyades de mesures complementàries. Si el que es pretén és introduir la igualtat i noves pràctiques més sensibles als interessos de les dones, també haurem de dedicar esforços a generar les condicions que facin que el poder resulti més atractiu per a les dones. No volem suggerir que no s'engeguin propostes orientades a estimular individualment les dones perquè accedeixin als llocs de presa de decisions, sinó que també es dediquin esforços per canviar les condicions en què s'accedeix al poder i s'exerceix aquest.

Eix 5. Representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions	
Objectiu 5.1. Promoure que les dones s'incorporin als òrgans de presa de decisions	
Mesura 5.1.1	Establir actuacions adreçades a estimular que les dones participin en els òrgans de presa de decisions.
Tipus de política	Visibilització / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Instrument	Actes
Calendari	2006
Mesura 5.1.2	Aprovar un pla de formació amb sensibilitat de gènere adreçat a les persones que ocupen o poden arribar a ocupar posicions de responsabilitat en la gestió.
Tipus de política	Formació / Estimulació del canvi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Estudis i de Qualitat

Execució	Recursos Humans
Instrument	Pla de formació
Calendari	2006
Mesura 5.1.3	Fer un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.
Tipus de política	Diagnosi
Nivell d'intervenció	Intrauniversitari
Òrgan impulsor i de control	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Òrgans responsables	Comissionat per a Polítiques de Gènere
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Recerca
Calendari	2007